Personas con Discapacidades en el Trabajo

Protecciones para las personas con discapacidades

La Ley de Empleo Justo de Wisconsin brinda protecciones de los derechos civiles de las personas calificadas que tienen discapacidades. La ley aplica virtualmente a todos los empleadores o patronos privados y públicos, no importa cuantos empleados tengan.

La ley federal de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) o ADA por sus siglas en inglés, también prohíbe que los empleadores o patronos con 15 o más empleados discriminen en base a una discapacidad.

Ambas leyes están diseñadas con el propósito de asegurar igualdad de oportunidad en todos los aspectos del empleo.

¿Qué tipo de actividades y decisiones relacionadas con el empleo cubre la ley?

La ley protege a las personas con discapacidades contra la discriminación en:

- Reclutamiento y empleo
- Asignación de tareas
- Remuneración o salario
- Licencia o beneficios
- Promoción o ascenso
- Certificación, licenciamiento o participación como miembro de una unión laboral o sindicato
- Capacitación o adiestramiento
- Suspensión temporal o permanente y despido
- Otras acciones relacionadas con el empleo

La ley también prohíbe que los empleadores o patronos tomen represalias contra los candidatos o empleados que hacen valer sus derechos bajo la ley. El acosamiento o persecución en el trabajo de una persona con una discapacidad también está prohibida.

¿A quién protege la ley?

La ley protege a individuos que tienen discapacidades que tienen las calificaciones requeridas para un trabajo y que pueden desempeñar las funciones y tareas esenciales de un trabajo, con o sin una acomodación o ajuste razonable.

Un individuo con una discapacidad es una persona que

- tiene un impedimento físico o mental, el cual hace su logro inusualmente difícil o limita la capacidad de trabajar
- tiene una historia de tener o haber tenido tal impedimento, o
- es percibida como si tuviera tal impedimento.

La primera parte de esta definición aplica a un impedimento sustancial que limita las actividades principales de la vida de una persona tales como ver, oír, caminar, aprender y trabajar. Por ejemplo, una persona que tiene diabetes, epilepsia o un retraso mental probablemente esté cubierta por la ley, mientras que una persona que tiene una dolencia o condición de corta duración que no es crónica y es de menor importancia que las mencionadas previamente, tal como una pierna rota o dolores de cabeza ocasionales, generalmente no estaría cubierta.

La segunda parte de esta definición cubre a una persona que ha tenido una discapacidad pero ahora se ha recuperado. Por ejemplo, las personas que tiene cáncer en remisión, o las que tienen una historia de enfermedad mental estarían cubiertas.

La tercera parte de esta definición incluye a una persona que es “percibida” como si tuviera una discapacidad. Por ejemplo, un candidato para un trabajo, cuyo examen físico ha revelado que tuvo una lesión de la espalda previamente, la cual no afectaría su desempeño en el trabajo que solicita, estaría cubierto.

En muchos casos, es difícil decidir si una condición es una discapacidad bajo la ley sin tener un diagnóstico por escrito del médico u otro proveedor de cuidado de la salud. Típicamente los datos, informes, hechos y circunstancias de *cada* caso deben ser analizados. Por ejemplo, una serie de dolores de cabeza que relativamente no son muy fuertes, tal vez no lleguen a constituir una discapacidad, mientras que jaquecas agudas y repetidas probablemente constituirían una discapacidad.

¿Es el SIDA una discapacidad bajo la ley?

Sí. Una persona que tiene SIDA está protegida por la ley y no debe ser discriminada por su causa.

¿En qué forma aplica la ley al alcoholismo y la adicción a las drogas?

El alcoholismo y la adicción a las drogas son discapacidades bajo la ley del Estado y una persona no debe ser discriminada a causa de ninguna de las dos. Bajo la ADA, una persona que está usando drogas ilegales corrientemente no está protegida. Sin embargo, la ADA y la ley de Wisconsin protegen a las personas que se están recuperando de su adicción o que están participando en un programa de rehabilitación de drogadictos bajo supervisión.

Las compañías pueden requerir que sus empleados que usan bebidas alcohólicas o que han hecho abuso de drogas logren los mismos estándares de desempeño o producción fijados para los otros empleados y pueden prohibir el uso de drogas ilegales y de alcohol en el lugar de trabajo.

¿Puede una compañía negarse a dar empleo a una persona debido a una discapacidad?

Una persona con una discapacidad puede ser pasada por alto si su discapacidad está razonablemente relacionada a la habilidad de la persona de desempeñar las tareas del trabajo en forma adecuada y sin peligro. El empleador o patrono puede tomar en consideración si la discapacidad de la persona representaría un riesgo peligroso para la seguridad de la persona misma, de los compañeros de trabajo o del público. Sin embargo, un empleador o patrono no debe presumir que un riesgo exista debido a la discapacidad de una persona. Típicamente debe establecer, mediante evidencia objetiva y apoyada médicamente, que existiría un riesgo significativo de daño sustancial.

Un empleador o patrono tiene un interés legítimo en mantener un lugar de trabajo libre de peligros, pero no debe generalizar el rechazo de personas con discapacidades. Si un peligro realmente existe, el empleador o patrono aún tiene la obligación de determinar si se puede hacer alguna acomodación o ajuste razonable para reducir el peligro a un nivel aceptable.

¿Está obligado un empleador o patrono a emplear a una persona con una discapacidad por encima de otros candidatos calificados que no tienen una discapacidad?

No se requiere que un empleador o patrono emplee a un candidato con una discapacidad por encima de otros candidatos que también están calificados. Sin embargo, no se puede rehusar a dar empleo a una persona que tiene una discapacidad debido a que tiene esa discapacidad o porque se requeriría una acomodación razonable para que la persona desempeñara las funciones o tareas esenciales del trabajo.

¿Es permisible que un empleador o patrono discrimine contra una persona que está relacionada o asociada con una persona que tiene una discapacidad?

La situación mencionada se refiere a discriminación contra un individuo debido a que su esposa(o), hijo(a), padre o pareja, por ejemplo, tiene una discapacidad. La ley del Estado no cubre la asociación o relación con una persona que tiene una discapacidad. Sin embargo, la ley federal ADA sí protege a las personas en este tipo de situación. Quejas acerca de discriminación de este tipo deben ser presentadas a la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo de los EE.UU. (US. Equal Employment Opportunity Commission) o EEOC por sus siglas en inglés. Información para ponerse en contacto con la EEOC se encuentra en la sección de recursos al final de esta publicación.

¿Qué es una acomodación o ajuste razonable?

Una acomodación razonable es cualquier modificación o ajuste de un trabajo, del ambiente o lugar de trabajo o de cómo se hacen las cosas, el cual permite que un candidato o empleado con una discapacidad participe en el proceso de solicitud de empleo, desempeñe las funciones y tareas esenciales del trabajo y disfrute de los mismos derechos y privilegios del empleo tal como lo hacen los demás empleados.

Una persona con una discapacidad es, frecuentemente, la mejor fuente de información para identificar la acomodación más efectiva. En general, se espera que la persona con la discapacidad solicite una acomodación, a menos que la necesidad sea obvia.

Los empleadores o patronos tienen la obligación de acomodar en forma razonable a menos que el hacerlo resultaría en adversidad para el negocio. El estándar de adversidad variará con cada caso. Generalmente, adversidad existiría si es difícil o caro adquirir la acomodación en relación al tamaño y recursos del negocio. Si la acomodación es excesivamente costosa o perjudicial o si cambiaría fundamentalmente la naturaleza del negocio, ella podría representar una adversidad.

¿Qué tipos de acomodaciones razonables podrían estar involucradas?

Las siguientes son algunas acomodaciones típicas:

- Modificación de cómo se dan los exámenes o el adiestramiento
- Instalación de una rampa para tener acceso al edificio
- Modificar o construir baños o excusados para que sean accesibles
- Modificar aparatos telefónicos para que sean accesibles o adquirir unos que ya lo sean
- Elevar un escritorio para que sea accesible con silla de ruedas
- Ofrecer horarios de tiempo parcial u horarios flexibles
- Reestructurar un trabajo o redistribuir las funciones o tareas menores del trabajo
- Reasignar al empleado a una posición vacante
- Proveer estacionamiento o aparcamiento reservado

Recurso aconsejado: La Red Informática de Acomodaciones en el Trabajo (JOB ACCOMMODATIONS NETWORK) está incluida en este folleto bajo "recursos para discapacidades". Comuníquese con ellos si necesita ideas para acomodaciones para una discapacidad en particular.

¿Puede hacer preguntas acerca de una discapacidad el empleador o patrono?

Las preguntas acerca de la discapacidad de una persona, de su salud o de su historia de compensación por lesiones en el trabajo son ilegales si implican o expresan una limitación basada en la discapacidad. Bajo la ley federal ADA, cualquier pregunta hecha durante el período que precede al empleo, la cual probablemente requeriría que el candidato revelara su discapacidad, es ilegal. Se aconseja que los empleadores o patronos eviten tales preguntas, averiguaciones y exámenes médicos antes de hacer una oferta de empleo de buena fe.

Sin embargo, un empleador o patrono puede inquirir acerca de la habilidad de un candidato para desempeñar las funciones o tareas esenciales del trabajo y, dentro de ciertos límites, puede conducir pruebas de todos los candidatos para determinar si pueden desempeñar tales funciones con o sin una acomodación.

¿Cómo se aplican las leyes de compensación para trabajadores lesionados en el trabajo y de empleo justo a las personas que reciben una lesión en el trabajo?

Una persona que se ha lesionado en el trabajo y que está cubierta por la ley de compensación para trabajadores puede al mismo tiempo buscar remedios bajo la ley de empleo justo estatal o la federal. Si la lesión resulta en una discapacidad tal como la ley de empleo justo la define, y el empleado no es retornado al trabajo, o no recibe una acomodación razonable, o enfrenta otra acción adversa debido a la discapacidad, ese empleado puede presentar una queja de discriminación bajo la ley de empleo justo. Ese empleado también puede buscar cualquier derecho disponible por separado bajo la ley de compensación para trabajadores.

¿De qué modo se hace cumplir la ley?

Las personas que creen que han sido discriminadas debido a su discapacidad pueden presentar una queja a la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haber adquirido conocimiento de la discriminación

alegada. La división investiga quejas, ayuda a las partes a conciliar un acuerdo o, según sea necesario, ordena remedios si se determina que ha habido discriminación. Para información acerca de presentar una queja, póngase en contacto con la División de Derechos Iguales en una de las dos oficinas mencionadas abajo.

Recursos para Discapacidades

Hay un número de importantes recursos disponibles para ayudar a los empleadores o patronos y a las personas con discapacidades. Algunas de las agencias que son recursos clave son:

JOB ACCOMMODATIONS NETWORK (JAN):
WEST VIRGINIA UNIVERSITY-809 ALLEN HALL
PO BOX 6123
MORGANTOWN WV 26506-6123

Asistencia técnica para acomodaciones razonables

(800) 526-7234 (Voz/TDD)
GREAT LAKES DISABILITY & BUSINESS TECH CENTER:
UNIVERSITY OF ILLINOIS-CHICAGO UAP
1640 W ROOSEVELT RD. M/C627
CHICAGO IL 60608

Asistencia técnica para cumplimiento con ADA

(800) 949-4232 (Voz/TDD)

EASTER SEAL SOCIETY OF WISCONSIN INC.:
101 NOB HILL RD SUITE 301
MADISON WI 53713

Asistencia técnica para lograr edificios accesibles

(608) 277-8288 (Voz/TTY)

WISCONSIN DIVISION OF VOCATIONAL REHABILITATION:
201 E WASHINGTON AVE
PO BOX 7852
Madison WI 53711

División de Rehabilitación Vocacional de Wis.

(800) 236-2988

(608) 267-0214 (voz) (800) 708-3034 (TTY)

US EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC)
310 W. WISCONSIN AVE SUITE 800
MILWAUKEE W I 53203

Protecciones de la ADA en el empleo

(414) 297-1111 (voz), (414) 297-1115 (TDD)

Preguntas acerca de discriminación en el empleo pueden dirigirse a:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6TH ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860 (voz)
TTY: (608) 264-8752

Telephone: (414) 227-4384 (voz)
TTY: (414) 227-4081

Red electrónica informática: <http://dwd.wisconsin.gov/er>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

ACERCA DE ESTE FOLLETO

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

- #1. [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2. [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)
(Harassment in the Workplace)
- #3. [Embarazo, Empleo y la Ley](#)
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4. [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)
(Persons with Disabilities on the Job)
- #5. [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6. [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7. [Acuerdo](#)
(Settlement)
- #8. [Raza, Color y Origen Nacional](#)
(Race, Color and National Origin)
- #9. [Protección de Orientación Sexual](#)
(Sexual Orientation Protection)